

Reforma trabalhista espanhola faz cinco anos: assim é a geração de jovens desencantados que ela deixou

Ramón Oliver

El País, Madri, 11/Julho/2017

Brasil usa reforma espanhola como modelo, mas mudança na legislação criou empregos precários

A [espanhola](#) Alba Nicolás (27 anos) formou-se em Publicidade e Relações Públicas em 2013. Ao concluir o curso, ela se mudou para Barcelona, onde fez uma especialização e depois uma pós-graduação. Lá começou a trabalhar como [estagiária](#) em empresa de marketing digital com um salário de 150 euros (cerca de 556 reais) por mês a título de “ajuda de transporte”. “Fui contratada para ser formada *community manager*, mas tudo o que aprendi foi por minha conta e na base da tentativa e erro. Tinha um tutor que corrigia o meu trabalho e o enviava ao cliente, mas ele nunca tinha tempo para me formar”, conta. Ela estava na [empresa](#) havia um ano e nove meses quando descobriu que não tinham pago a [previdência](#) social um único mês. Quando denunciou a empresa, seus chefes foram obrigados a oferecer-lhe um contrato permanente. “35 horas por semana, com um salário que continuava deixando muito a desejar e aguentando os maus modos no tratamento pessoal”. Nove meses depois, foi despedida.

Alba é uma [millennial](#), geração dos nascidos entre 1981 e 1994 e tinha 22 anos quando seu país aprovou uma [reforma trabalhista](#) que mudou a relação de trabalho entre as empresas e os funcionários —boa parte deles jovens como ela. E é justamente esta reforma, aprovada em 2012 na Espanha, que o Governo do presidente [Michel Temer](#) usa [como principal referência para a sua proposta de reforma trabalhista](#), que [pode ser votada nesta terça-feira pelo plenário do Senado](#). A geração de Alba representará 35% da força de trabalho global em 2020, de acordo com o Manpower Group.

O conceito de [millennial](#) tornou-se uma marca global. Deles se disse que são a [geração mais preparada da história](#); que estão permanentemente conectados porque cresceram com a Internet e as novas tecnologias; que o dinheiro não é sua prioridade; que o que buscam são experiências motivadoras com as quais possam crescer; que preferem trabalhar em empresas comprometidas com o meio ambiente e a sociedade; que não querem ouvir e nem falar de um horário das 9h às 18h, mas de modelos flexíveis e por resultados; que são empreendedores; que entendem como ninguém a nova economia, porque a vivem em primeira pessoa como consumidores do [Uber](#), [Airbnb](#), Wallapop...

Com tais credenciais, o normal seria que as empresas brigassem por esse talento emergente. De fato, esse é o discurso que muitas delas fazem com insistência. Numa pesquisa feita em 2015 pela [Deloitte](#) sobre a *Geração do Milênio*, Barry Salzberg, seu CEO, exortou a comunidade empresarial dos mercados desenvolvidos a “identificar as mudanças que necessitam fazer para atrair e se comprometer com essa geração”. E advertiu: “Caso contrário, corre-se o risco de perdê-los e ficar para trás”. No entanto, as taxas de desemprego que assolam os jovens na Espanha, de aproximadamente 40% (e de [cerca de 27% no Brasil](#)), indicam que, pelo visto, não há tanta pressa para seduzi-los. E isso tem outras consequências sociais: a idade média de emancipação é 29 anos (quase dez anos a mais que os suecos), sua situação pessoal não tem nada a ver com a de seus pais quando estes tinham a mesma idade e a [idade média em que as espanholas](#)

[são mães](#) passou de 28,2 anos em 1980 para 32,2 em 2014.

Juan María González-Anleo, professor de Sociologia da ESIC Business & Marketing School e autor do livro *Generación Selfie*, lembra que *millennial* é um conceito importado dos Estados Unidos. “Talvez nos países anglo-saxões ou na [Alemanha](#) se aposte mais decisivamente nesse talento, mas na Espanha as empresas não estão muito empenhadas”, lamenta. Ana Sarmiento, especialista em estratégias de trabalho para a geração do milênio está de acordo. “Muito poucas empresas sabem o que fazer com esses jovens. E o mais triste é que muito poucas estão interessadas em saber”. No máximo, continua, começam a se interessar agora por sua faceta de consumidores para tentar fidelizá-los. “Mas os *millennials* não só consomem, também são uma nova geração de profissionais livres, abertos e digitais. E poucas organizações tiveram a ideia de tentar fidelizá-los também como empregados.

Antes de se tornar [empreendedor](#), o espanhol Luis Alberto Santos (27 anos) ouviu muitas histórias nas entrevistas de emprego que a realidade logo desmentiu. “Horários flexíveis que na prática eram horários fixos, lugares em que é mal visto sair no horário, normas de segurança que só são cumpridas caso haja uma auditoria ou uma visita importante”, enumera. A lista dos horrores também se estende à gestão de talentos. “Muitas empresas enchem a boca com a promoção ou a carreira profissional. Mas nunca me perguntaram o que eu mais gosto, quais tarefas eu executo melhor ou como poderia desenvolver meu talento”.

O [discurso das empresas](#), no entanto, geralmente é outro. São frequentes as proclamações lembrando que muito em breve essa geração estará no comando: os *millennials* são chamados para acabar com os estilos autoritários de liderança, para impulsionar um novo modelo de trabalho colaborativo e digital... Mas por enquanto a “chamada” que parece chegar a eles com mais nitidez é a de ir tentar a sorte no exterior. Conforme dados do Instituto Nacional de Estatística, no primeiro semestre de 2016 emigraram da Espanha 47.784 pessoas. Boa parte dessa diáspora é de *millennials*. “É muito triste que as conversas que escuto dos meus alunos quando saio para fumar nos intervalos tratem sobre se o [Chile](#) é um bom lugar para trabalhar ou se as condições no [Reino Unido](#) pioraram muito para os espanhóis por causa do *Brexit*”, comenta o professor González-Anleo.

Geração de desencantados

Os especialistas falam dos *millennials* como uma [geração desencantada](#). “Eles se sentem enganados. Prometemos a eles que se estudassem uma profissão, fizessem uma especialização e aprendessem línguas estrangeiras teriam uma vantagem competitiva em relação ao trabalho. E agora temos jovens profissionais muito capacitados, com pouco emprego e baixa remuneração”, afirma Sarmiento.

Quando aprovada em 2012, durante a segunda recessão de uma longa crise que o país tenta superar há mais de 10 anos, a reforma trabalhista espanhola prometia mais empregos o que, da fato, ocorreu. Entretanto, passados cinco anos, várias pesquisas mostram que, embora haja mais vagas disponíveis no mercado de trabalho formal que na época da aprovação da mudança na legislação, eles são mais precários.

Para o professor González-Anleo foram rompidos os pactos fundamentais que regiam as relações entre trabalhadores e empresas. E assim é difícil esperar compromisso ou fidelidade: “Uma empresa pode exigir que você deixe sua alma no trabalho se você recebe 2.000 euros por mês. Mas recebendo 700 ou menos e sabendo, além disso, que no mês seguinte você pode estar na rua, pouco te podem pedir”.

Luis Alberto Santos aponta que as gerações anteriores são o principal obstáculo. “Se a empresa é dirigida por *baby boomers*, a mentalidade e os hábitos do millennial desaparecem, provocando uma grande insatisfação e um sentimento de frustração”, diz. É recíproco. Arrogantes, volúveis, egocêntricos, preguiçosos... são alguns dos rótulos com os quais os mais velhos identificam, por sua vez, essa geração. Uma imagem que Alba Nicolás não compartilha: “Pelo menos no meu ambiente, todos os meus amigos trabalharam e estudaram simultaneamente em algum momento de suas vidas. Nos preocupamos com o nosso futuro, com trabalhar duro e continuar a nossa formação”.

Ana Sarmiento não acredita que levantar a questão em termos de **guerra geracional** ajude qualquer uma das partes. “Os ambientes de trabalho estão se polarizando excessivamente. Os mais velhos estigmatizam os millennials e os jovens fazem o mesmo com a velha guarda. Acredito que seria mais inteligente construir pontes que permitissem que essa geração se ajustasse a um sistema produtivo que não foi criado para ela, mas pelo qual será responsável muito em breve”. Alba Nicolás, por sua vez, pede maior compromisso e ação também dos próprios millennials. “Temos de nos mexer mais, lutar por nossos direitos e reivindicar o que é justo para poder realizar o nosso trabalho em condições aceitáveis”.